

## PARITAIR COMITE VOOR DE IJZERNIJVERHEID (PC nr. 104)

### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 4 NOVEMBER 2015 BETREFFENDE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

#### HOOFDSTUK I – ONDERWERP

Artikel 1. – Onderhavige overeenkomst is afgesloten in uitvoering van het Sectoraal Akkoord 2015-2016, ondertekend op 4 november 2015.

Ze bepaalt de inspanningen inzake opleiding zoals gesteld in artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, gewijzigd door de wetten van 17 mei 2007, 22 december 2008, 29 maart 2012, 15 mei 2014 en door artikel 7 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid.

#### HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Art. 2. – Onderhavige overeenkomst is van toepassing in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de IJzernijverheid (PC nr. 104) vallen en op de werknemers en werkneemsters die door een arbeidsovereenkomst voor arbeider aan deze ondernemingen zijn gebonden.

#### HOOFDSTUK III – BEPALING VAN DE BIJKOMENDE INSPANNINGEN INZAKE OPLEIDING

Art. 3. – De partijen nemen akte van de opheffing van de verplichting om een collectieve arbeidsovereenkomst op te maken overeenkomstig artikel 30, §2 van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact.

#### ***Afdeling 1. – Sectorale verbintenis 2015-2016 inzake deelnamepercentage***

Art. 4. §1 – In toepassing van artikel 7 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid komen de partijen overeen het percentage van de opleidingsinspanningen, voor de periode 2015-2016, te behouden op hetzelfde niveau als de voorgaande periodes.

§ 2 – De resultaten van de enquêtes van de jaren 2015-2016 voor de berekening van de opleidingsinspanning zullen geanalyseerd worden binnen de ad hoc werkgroep.

#### ***Afdeling 2. – Verdeling van de opleidingsinspanningen en eerlijke toegang tot opleiding***

Art. 5. § 1 – De ondernemingen waken over een billijke verdeling van de opleidings-middelen die ze aanwenden om te voldoen aan de opleidingsnoden van alle categorieën werknemers. In de mate van het mogelijke wordt er op toegezien dat het leerproces niet onderbroken wordt.

§ 2 – De sector beveelt de ondernemingen aan om op hun niveau te onderzoeken welke de specifieke noden zijn eigen aan bepaalde doelgroepen, zoals minder gekwalificeerde of kwetsbare werknemers, de jongeren, de oudere werknemers (45 jaar en ouder) en de allochtonen, en om opleidingsplannen te voorzien die tegemoet komen aan deze noden.

§ 3 – De sector benadrukt het belang van de door de overheden opengestelde opleidingsmogelijkheden voor de werknemers die tijdelijk werkloos worden wegens economische omstandigheden, om zo hun professionele competenties te kunnen verhogen, volgens de regels vastgelegd door het Beheerscomité van de RVA in zijn beslissing van 19 maart 2009.

Daartoe vraagt hij de werkgevers en de werknemers om deze opleidingsopportuniteiten te benutten met het oog op behoud en ontwikkeling van de competenties, meer bepaald inzake gezondheid & veiligheid van de werknemers en tewerkstelling.

### ***Afdeling 3. – Opmaak van opleidingsplannen en mededeling aan de ondernemingsraad***

Art. 6. § 1 – De ondernemingen stellen op hun niveau opleidingsplannen op, die een overzicht geven van de opleidingsnoden en de middelen die aangewend zullen worden om hieraan te voldoen.

§ 2 – Bij het opmaken ervan worden deze opleidingsplannen becommentarieerd en toegelicht in de ondernemingsraad, die hierover een advies uitbrengt. Er wordt een regelmatige communicatie voorzien over hun inwerkingstelling en hun evaluatie.

§ 3 – De sector stelt een suppletief model van opleidingsplan ter beschikking, evenals een proceduremodel.

### ***Afdeling 4. – Opvolging en paritaire evaluatie van de toepassing van de opleidingsinspanningen***

Art. 7. § 1 – De sector doet de opvolging van de inhoud en van de toepassing van de opleidingsinspanningen in de staalondernemingen via de gecoördineerde enquête (de zogenaamde "sectorale enquête") die elk jaar in het 2<sup>de</sup> kwartaal gestart wordt. De lijst van opgeleide personen wordt meegedeeld en geanalyseerd op sectoraal vlak volgens de gedefinieerde criteria (genus, leeftijd, nationaliteit, schoolopleiding).

§ 2 – De sector stelt jaarlijks een "Rapporteringstabel van de opleidingsinspanningen" op en evalueert deze inspanningen op paritair niveau. Deze sectorale tabel wordt overgemaakt aan de ondernemingen voor mededeling aan de ondernemingsraad.

## **HOOFDSTUK IV - TOEPASSINGSDUUR**

Art. 8. – Onderhavige overeenkomst wordt afgesloten voor een bepaalde duur. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2016.

## COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE SIDERURGIQUE (CP n° 104)

### CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 4 NOVEMBRE 2015 CONCERNANT DES EFFORTS SUPPLEMENTAIRES EN MATIERE DE FORMATION

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup> – OBJET

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention est conclue en exécution de l'Accord sectoriel 2015-2016, signé le 4 novembre 2015.

Elle détermine les efforts en matière de formation tels que visés par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations modifié par les lois des 17 mai 2007, 22 décembre 2008, 29 mars 2012, 15 mai 2014 et par l'article 7 de la loi du 23 avril 2015 relative à la promotion de l'emploi.

#### CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Art. 2. La présente convention est d'application dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP n° 104) et aux travailleurs et travailleuses qui sont liés à ces entreprises par un contrat de travail d'ouvrier.

#### CHAPITRE III – DETERMINATION DES EFFORTS SUPPLEMENTAIRES EN MATIERE DE FORMATION

Art. 3. Les parties actent la suspension de l'obligation d'établissement d'une convention collective de travail conforme à l'article 30, §2 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.

##### ***Section 1<sup>ère</sup> . – Engagement sectoriel 2015-2016 en matière de taux de participation***

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. En application de l'article 7 de la loi du 23 avril 2015 relative à la promotion de l'emploi, les parties conviennent du maintien, pour la période 2015-2016, du pourcentage des efforts de formation au niveau des périodes précédentes.

§ 2. Les résultats des enquêtes des années 2015-2016 pour le calcul de l'effort de formation seront analysés au sein du groupe de travail ad hoc.

##### ***Section 2. - Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation***

Art. 5. § 1<sup>er</sup>. Les entreprises veillent à répartir de façon équitable les moyens de formation qu'elles mettent en œuvre pour répondre aux besoins de formation de toutes les catégories de travailleurs. Il est veillé dans toute la mesure du possible à ne pas interrompre le processus d'apprentissage.

§ 2. Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus) et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.

§ 3. Le secteur souligne l'intérêt des possibilités de formation ouvertes par les pouvoirs publics à l'égard des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire en raison des circonstances économiques de manière à leur permettre d'augmenter leurs compétences professionnelles, suivant les règles fixées par le comité de gestion de l'ONEm dans sa décision du 19 mars 2009.

A cet effet, il invite les employeurs et les travailleurs à mettre à profit ces opportunités de formation dans une perspective de maintien et de développement des compétences, notamment en matière de santé&sécurité des travailleurs et d'emploi.

### ***Section 3. – Etablissement de plans de formation et communication au conseil d'entreprise***

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. Les entreprises établissent à leur niveau des plans de formation, qui dressent l'aperçu des besoins de formation et les moyens qui seront mis en œuvre pour y répondre.

§ 2. Lors de leur élaboration, ces plans de formation sont commentés et explicités en conseil d'entreprise, qui émet un avis sur ceux-ci. Une communication régulière est prévue sur leur mise en œuvre et leur évaluation.

§ 3. Le secteur met à disposition un modèle supplétif de plan de formation ainsi qu'un modèle de procédure.

### ***Section 4. - Suivi et évaluation paritaire de la mise en application des efforts de formation***

Art. 7. § 1<sup>er</sup>. Le secteur procède au suivi du contenu et de la mise en application des efforts de formation dans les entreprises sidérurgiques via l'enquête coordonnée (dite « enquête sectorielle ») qui est lancée le 2<sup>ème</sup> trimestre de chaque année. La liste des personnes formées est communiquée et analysée au niveau du secteur suivant les critères définis (genre, âge, nationalité, niveau d'études).

§ 2. Le secteur élabore annuellement un « Tableau de reporting des efforts de formation » et évalue ces efforts paritairement. Ce tableau sectoriel est transmis aux entreprises aux fins de communication au conseil d'entreprise.

## **CHAPITRE IV – DUREE D'APPLICATION**

Art. 8. La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2016.